

**PERKAITAN DI ANTARA CIRI-CIRI PERSONALITI
DENGAN BUDAYA UNIVERSITI DI KALANGAN
PEKERJA PERINGKAT SOKONGAN DI UNIVERSITI
MALAYSIA SARAWAK**

LADOH ANAK MEJUS



**FAKULTI SAINS KOGNITIF DAN PEMBANGUNAN
MANUSIA**

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

FEBRUARI 1998

HD
58.7
L156
1998



**PERKAITAN DI ANTARA CIRI-CIRI PERSONALITI DENGAN BUDAYA
UNIVERSITI DI KALANGAN PEKERJA PERINGKAT SOKONGAN
DI UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK**


oleh

LADOH ANAK MEJUS

**Projek ini merupakan salah satu keperluan kursus untuk mendapatkan Ijazah
Sarjana Muda Sains dengan kepujian (Pembangunan Sumber Manusia) dari
Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia,
Universiti Malaysia Sarawak**

Projek bertajuk Perkaitan Di Antara Ciri-Ciri Personaliti Dengan Budaya Universiti Di Kalangan Pekerja Peringkat Sokongan Di Universiti Malaysia Sarawak telah disediakan oleh Ladoh Anak Mejus dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk mendapatkan Ijazah Sarjana Muda Sains dengan kepujian (Pembangunan Sumber Manusia)

Diterima untuk diperiksa oleh


.....
Mohd. Razali Bin Othman

Tarikh: 10.2.98
.....

PENGHARGAAN

Projek ilmiah ini merupakan suatu pengalaman baru yang tidak pernah saya perolehi sebelum ini. Walaupun ianya agak rumit berbanding dengan lain-lain kajian yang dijalankan oleh rakan seperjuangan, tetapi dengan berkat kesabaran dan ketabahan saya serta kerjasama semua pihak yang terlibat, saya mampu menyiapkannya sebagaimana yang dikehendaki pada masa yang ditetapkan.

Setinggi-tinggi penghargaan ditujukan khas kepada Encik Mohd Razali Bin Othman, selaku penyelia yang telah banyak memberi bimbingan dan dorongan tanpa mengenal erti penat lelah sepanjang penulisan latihan ilmiah ini.

Seterusnya sekalung penghargaan untuk Pengurus Sumber Manusia, UNIMAS, Cik Nadrawina Isnin di atas kesudian memberi kebenaran menggunakan segala bentuk data dan maklumat untuk tujuan latihan ilmiah ini. Jutaan terima kasih diucapkan kepada semua pekerja-pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak di atas kerjasama dan komitmen yang ditunjukkan dalam proses pengumpulan data dan maklumat untuk kajian ini.

Bagi rakan-rakan perintis HRD ribuan terima kasih diucapkan. Untuk ETC MEMBERS yang sama-sama mengharungi cabaran, ucapan terima kasih yang teristimewa atas sokongan dan dorongan anda kalian.

Akhir sekali, penghargaan yang paling istimewa ditujukan kepada keluarga yang tercinta khasnya ayahanda dan bonda, abang, kakak, adik dan semua ahli keluarga yang selama ini memberikan kata-kata nasihat dan dorongan yang kuat kepada saya. Segala pengorbanan, kasih sayang dan semangat yang diberikan sentiasa dalam ingatan saya.

Buat semua yang menjayakan penulisan latihan ilmiah ini secara langsung atau tidak, sekali lagi ucapan terima kasih yang tidak terhingga dan semoga anda sekalian sentiasa dirahmati tuhan.

Ladoh Anak Mejus
Program Pembangunan Sumber Manusia,
Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia,
Universiti Malaysia Sarawak,
94300 Kota Samarahan,
Sarawak.
Februari 1998

JADUAL KANDUNGAN

	Halaman
PENGHARGAAN	iii
JADUAL KANDUNGAN	iv
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI GAMBARAJAH	xi
SENARAI LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Kenyataan Masalah	4
1.3	Objektif Kajian	6
1.3.1	Objektif Umum	6
1.3.2	Objektif Khusus	6
1.4	Hipotesis Kajian	7
1.5	Definisi Istilah	8
1.5.1	Ciri Personaliti	8
1.5.2	Tahap Budaya Universiti	8
1.5.3	Ciri Ekstrovert	9
1.5.4	Ciri Ketahanan	10
1.5.5	Ciri Mengawal	10
1.5.6	Ciri Menolong	11
1.5.7	Ciri Pencapaian	11

1.6	Kepentingan Kajian	12
1.7	Limitasi Kajian	13
1.8	Latar Belakang Organisasi Penyelidikan	14

BAB 2 ULASAN KARYA TERPILIH

2.1	Pengenalan	17
2.2	Definisi dan Konsep Personaliti	17
2.3	Kajian-Kajian Personaliti	22
2.4	Definisi dan Konsep Budaya Organisasi	26
2.5	Kesimpulan	29

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pendahuluan	30
3.2	Rekabentuk Kajian	30
3.3	Lokasi Kajian	30
3.4	Persampelan Kajian	31
3.5	Teknik Pengumpulan Maklumat dan Data	32
3.5.1	Data Primer	32
3.5.2	Data Skunder	33
3.6	Rangka Konseptual Kajian	33
3.7	Instrumen Kajian	34
3.7.1	Demografi Responden	35
3.7.2	Ciri-ciri Personaliti	35
3.7.3	Budaya Universiti	36

3.8	Ujian Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	38
3.9	Penganalisan Data	39
3.10	Kesimpulan	43

BAB 4 HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.1	Pengenalan	44
4.2	Profil Demografi Responden	45
4.2.1	Jantina	45
4.2.2	Jawatan	46
4.2.3	Tahap Pendidikan	47
4.2.4	Tempoh Perkhidmatan	48
4.3	Skor Pembolehubah Kajian	49
4.3.1	Pembolehubah Bersandar	50
4.3.2	Pembolehubah Bebas	50
a.	Ekstrovert	50
b.	Ketahanan	51
c.	Mengawal	51
d.	Menolong	51
e.	Pencapaian	52
4.4	Ciri-Ciri Personaliti	52
4.4.1	Jantina dan Ekstrovert	52
4.4.2	Jantina dan Ketahanan	53
4.4.3	Jantina dan Mengawal	55
4.4.4	Jantina dan Menolong	56

4.4.5	Jantina dan Pencapaian	57
4.5	Profil Budaya Universiti Responden	58
4.5.1	Statistik Diskriptif Item Budaya Universiti	58
4.5.2	Jantina Dengan Tahap Budaya Universiti	60
4.6	Keputusan Jadual Silang Dengan Ujian Chi Kuasa Dua	61
4.6.1	Dapatan Satu	62
4.6.2	Dapatan Dua	62
4.6.3	Dapatan Tiga	64
4.6.4	Dapatan Empat	64
4.7	Matrik Korelasi Antara Pembolehubah Bebas dengan Pembolehubah Bersandar	67
4.8	Pengujian dan Ulasan Hipotesis	67
4.8.1	Pengujian dan Ulasan Hipotesis Pertama	68
4.8.2	Pengujian dan Ulasan Hipotesis Kedua	69
4.8.3	Pengujian dan Ulasan Hipotesis Ketiga	70
4.8.4	Pengujian dan Ulasan Hipotesis Keempat	71
4.8.5	Pengujian dan Ulasan Hipotesis Kelima	72
4.9	Ujian Kekuatan Hubungan Antara Pembolehubah Kajian	73
4.9.1	Keputusan Ujian Pekali-eta terhadap Pekali Korelasi Spearman	73
4.10	Kesimpulan	74

BAB 5 CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	76
5.2	Ulasan dan Kesimpulan Objektif Kajian	76

5.2.1	Objektif Khusus Pertama	77
5.2.2	Objektif Khusus Kedua	78
5.2.3	Objektif Khusus Ketiga	79
5.2.4	Objektif Khusus Keempat	81
5.2.5	Objektif Khusus kelima	82
5.3	Masalah Kajian	84
5.4	Implikasi Kajian Terhadap Praktis	85
5.5	Cadangan Kepada Organisasi Kajian	86
5.6	Cadangan Kepada Kajian Akan Datang	88
BIBLIOGRAFI		90
LAMPIRAN		94

SENARAI JADUAL

	Tajuk	Halaman
Jadual 2.1	Jenis Personaliti, Ciri Personaliti dan Bidang Latihan dan Kerjaya	22
Jadual 3.1	Ukuran Ciri Personaliti	36
Jadual 3.2	Ukuran Budaya Universiti	37
Jadual 3.3	Keputusan Ujian Cronbach Alpha Terhadap Instrumen Kajian	39
Jadual 3.4	Aras Pekali-eta dan Piawai Kekuatan Pengaruh Hubungan	42
Jadual 3.5	Nilai Cramer V dan Piawai Kekuatan Pengaruh Hubungan	43
Jadual 4.1	Taburan Responden Menurut Jantina	45
Jadual 4.2	Taburan Responden Menurut Kategori Jawatan	47
Jadual 4.3	Taburan Responden Menurut Tahap Pendidikan	48
Jadual 4.4	Taburan Responden Menurut Tempoh Perkhidmatan	49
Jadual 4.5	Skor Pembolehubah-Pembolehubah Kajian	49
Jadual 4.6	Taburan Skor Markah Ciri Ekstrovert Menurut Jantina	53
Jadual 4.7	Taburan Skor Markah Ciri Ketahanan Menurut Jantina	54
Jadual 4.8	Taburan Skor Markah Ciri Mengawal Menurut Jantina	55
Jadual 4.9	Taburan Skor Markah Ciri Menolong Menurut Jantina	56
Jadual 4.10	Taburan Skor Markah Ciri Pencapaian Menurut Jantina	57
Jadual 4.11	Kod Asal dan Kod Baru Bagi Pilihan/Respon Selepas Pengkodan Semula	58
Jadual 4.12	Taburan Skor Markah Tahap Budaya Universiti Menurut Jantina	60
Jadual 4.13	Dapatan Analisis Perbezaan Tentang Item Budaya Universiti di Antara Jantina	62
Jadual 4.14	Dapatan Analisis Perbezaan Tentang Item Budaya Dengan Ciri Personaliti Ketahanan	63

Jadual 4.15	Dapatan Analisis Perbezaan Tentang Item Budaya Dengan Ciri Personaliti Mengawal	64
Jadual 4.16	Dapatan Analisis Perbezaan Tentang Item Budaya Dengan Ciri Personaliti Pencapaian	66
Jadual 4.17	Taburan Keseluruhan Item-Item Yang Signifikan Perbezaan Tentang Item Budaya Universiti Mengikut Ciri Demografi Terpilih dan Ciri-Ciri Personaliti	66
Jadual 4.18	Matrik Korelasi di Antara Pembolehubah-Pembolehubah Kajian	67
Jadual 4.19	Ujian Spearman's Untuk Ciri Ekstrovert dengan Budaya Universiti	69
Jadual 4.20	Ujian Spearman's Untuk Ciri Ketahanan dengan Budaya Universiti	70
Jadual 4.21	Ujian Spearman's Untuk Ciri Mengawal dengan Budaya Universiti	71
Jadual 4.22	Ujian Spearman's Untuk Ciri Menolong dengan Budaya Universiti	72
Jadual 4.23	Ujian Spearman's Untuk Ciri Pencapaian dengan Budaya Universiti	73
Jadual 4.24	Nilai Korelasi Spearman's dan Indeks Pekali-eta Berdasarkan Pembolehubah-Pembolehubah Bebas Kajian	74
Jadual 4.25	Ringkasan Keputusan Pengujian Hipotesis Dengan Piawai Kekuatan Pengaruh Hubungan	75

SENARAI GAMBARAJAH

	Tajuk	Halaman
Gambarajah 3.1	Rangka Konsepsual Kajian	34

SENARAI LAMPIRAN

	Tajuk	Halaman
Lampiran 1	Borang Soal-Selidik	94
Lampiran 2	Ujian Personaliti Sidek	99
Lampiran 3	Formula " <i>The Spearman Correlation Coefficient</i> "	101
Lampiran 4	Jadual Nilai Genting Bagi Korelasi Spearman	102
Lampiran 5	Taburan Respon (Kekerapan dan Peratusan) Bagi Setiap Item Budaya Universiti Mengikut Skor Petunjuk Setuju	103
Lampiran 6	Taburan Respon (Kekerapan dan Peratusan) Bagi Setiap Item Budaya Universiti	105

Abstrak

PERKAITAN DI ANTARA CIRI-CIRI PERSONALITI DENGAN BUDAYA UNIVERSITI DI KALANGAN PEKERJA PERINGKAT SOKONGAN DI UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

LADOH ANAK MEJUS

Kajian ini diadakan untuk mengkaji perkaitan di antara ciri-ciri personaliti dengan budaya universiti pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak. Objektif Kajian ini ialah untuk mengenalpasti perkaitan antara ciri-ciri personaliti ekstrovert, ketahanan, mengawal, menolong dan pencapaian terhadap budaya universiti. Seramai 194 orang yang terdiri daripada pekerja peringkat sokongan yang mewakili semua fakulti/ pusat/ bahagian dan institusi merupakan populasi untuk kajian ini. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah Ujian Personaliti Sidek oleh Sidek Mohd Noah (1991) dan "*University Culture Survey*" oleh Bateman dan Snell (1990). Set soal-selidik mengandungi 5 inventori personaliti yang dikaji dan budaya universiti digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang dibentuk. Kaedah statistik diskriptif menggunakan analisis jumlah skor, peratus, kekerapan dan min yang akan memberi ringkasan kepada keseluruhan set data. Kaedah statistik inferensi menggunakan analisis "*The Spearman Rank Correlation Coefficient*" digunakan untuk menguji lima hipotesis yang dibentuk. Hasil kajian mendapati bahawa; a) tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara ciri personaliti ekstrovert dengan budaya universiti ($r_{s\ kir} = -0.044$), b) tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara ciri personaliti ketahanan dengan budaya universiti ($r_{s\ kir} = 0.096$), c) terdapat perkaitan yang signifikan antara ciri personaliti mengawal dengan budaya universiti ($r_{s\ kir} = 0.247$), d) terdapat perkaitan yang signifikan antara ciri personaliti menolong dengan budaya universiti ($r_{s\ kir} = 0.247$), dan e) terdapat perkaitan yang signifikan antara ciri personaliti pencapaian dengan budaya universiti ($r_{s\ kir} = 0.251$). Kajian juga mendapati bahawa budaya universiti di kalangan pekerja peringkat sokongan adalah sederhana (min = 54.83). Berdasarkan kepada hasil kajian ini, cadangan-cadangan telah dikemukakan bagi meningkatkan lagi budaya universiti dan memperbaiki ciri personaliti para pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak.

Abstract

THE CORRELATION BETWEEN PERSONALITY TRAIT AND THE
UNIVERSITY CULTURE AMONG SUPPORT STAFF OF UNIVERSITI
MALAYSIA SARAWAK

LADOH ANAK MEJUS

This research was carried out to study the correlation between personality trait and the universiti culture among support staff of Universiti Malaysia Sarawak. The objective of this research was to identify the relevance of personality trait such as extrovert, self-resilience, control, helpfulness and self-achievement toward the university culture. There were 194 consisted of support staff representing all faculties/ centers/ divisions and institute were population of this study. The instrument of this research are Sidek's Personality Test by Sidek Mohd Noah (1991) and University Culture Survey by Bateman and Snell (1990). The set of questionnaires constituted of five personality inventories and the university culture inventory was used to test the formulated hypotheses. A descriptive statistical method comprising of the total score analysis, percentage, frequency and mean was used to provide the summary for the overall set of data. The inferential statistical method using "The Spearman Rank Correlation Coefficient" analysis was used to test the hypotheses being formulated. The research findings revealed that; a) there was no significant correlation between extrovert personality and university culture ($r_{s\ kir} = -0.044$), b) there was no significant correlation between self-resilience personality and university culture ($r_{s\ kir} = 0.096$), c) there was a significant correlation between control personality and university culture ($r_{s\ kir} = 0.247$), d) there was a significant correlation between helpfulness personality and university culture ($r_{s\ kir} = 0.247$), e) there was a significant correlation between self-achievement personality and university culture ($r_{s\ kir} = 0.251$). This research had also indicated that university culture among the respondents were moderate (mean = 54.83). Based on the research findings, several suggestion were put toward for further improvement in the university culture personality trait among support staff in Universiti Malaysia Sarawak.

BAB 1

PENGENALAN

1.1 PENDAHULUAN

Kepentingan budaya organisasi dalam menentukan kejayaan tidak dapat dinafikan dan tiada organisasi di dalam dunia ini yang beroperasi tanpa membentuk satu corak budayanya yang tersendiri. Budaya organisasi yang unggul akan menentukan keberkesanan sesebuah organisasi.

Budaya sama ada ianya kuat atau lemah adalah pengaruh yang menguasai sesuatu organisasi (Deal dan Kennedy, 1982). Di samping itu, budaya turut membawa kesan terhadap semua aspek kehidupan korporat dalam organisasi mengenai siapa yang terpilih untuk kenaikan pangkat, corak insentif dan ganjaran yang diberi, bagaimana keputusan diambil sehinggalah kepada jenis sukan dan bentuk rekreasi yang diminati oleh anggota organisasi berkenaan (Mohd Ali Hj Hashim, 1996).

Budaya korporat bukan sahaja mempengaruhi sektor swasta dan perniagaan yang berorientasikan keuntungan akan tetapi, ia juga berhubung rapat dengan universiti-universiti, badan-badan kerajaan, institusi-institusi keagamaan dan organisasi-organisasi yang tidak berorientasikan keuntungan (Nik Yahya Abd Rahman, 1997).

Sebagai sebuah organisasi, Institusi Pengajian Tinggi (IPT) perlu ada satu budaya yang tersendiri yang menjadi pegangan dan amalan oleh pekerja bagi setiap tingkah laku, tahap semangat dan perasaan, harapan dan kebimbangan mereka. Ini kerana melalui budaya maka terbentuklah sebuah organisasi iaitu universiti dan masyarakat latarnya. Budaya ini adakalanya kuat dan adakalanya lemah dan ia boleh membawa sesebuah organisasi itu bergerak ke arah kecemerlangan untuk mencapai matlamatnya.

Peters dan Waterman Jr, (1990) mendapati bahawa di antara banyak faktor yang paling menonjol dalam membezakan antara organisasi korporat yang cemerlang dengan yang tidak adalah budaya organisasi di mana organisasi korporat ini mempunyai pegangan kuat kepada satu susunan nilai utama di dalam organisasi. Di samping itu, setiap organisasi korporat cemerlang yang dikaji mempunyai nilai yang jelas dan menjayakan proses pembentukan atau pencorakan nilai korporat mereka secara serius.

Pada hari ini, dunia pengurusan telah menjadi semakin peka kepada pentingnya sumber tenaga manusia yang ada dalam sesebuah organisasi (Mahmood dan Sabitha, 1985). Pada masa yang sama kita lihat banyak organisasi telah memperuntukkan sejumlah wang yang besar bagi proses pengambilan, latihan dan pembangunan. Oleh yang sedemikian, setiap pekerja terutamanya pekerja peringkat sokongan harus sedar dan peka terhadap peranan dan tanggungjawab mereka dalam sesebuah organisasi ke arah pembangunan sumber tenaga manusia.

Budaya dalam sesebuah organisasi jelas menggariskan pantang larang, halal haram, peraturan dan adat resam yang perlu dipatuhi oleh pekerja-pekerja untuk kebaikan dan kejayaannya. Budaya juga merupakan salah satu sistem panduan yang paling berkesan dan mudah dikuatkuasakan. Berdasarkan perkembangan peranan dan

tugas pekerja peringkat sokongan yang kian mencabar, hanya mereka yang berpersonaliti sahaja akan cemerlang dan berjaya. Personaliti dan kewibawaan pekerja peringkat sokongan ini tidak boleh dipertikaikan keperluannya.

Fiedler (1967) dalam Aminuddin (1990) menyatakan bahawa perkara yang menentukan prestasi seseorang pengurus atau pemimpin dalam sesebuah organisasi adalah terletak kepada kelompok pimpinannya. Keadaan ini jelas menampakkan betapa pentingnya pekerja peringkat sokongan yang berpersonaliti dan berwibawa kepada seorang pengurus atau pemimpin dalam memastikan prestasi pengurus tersebut cemerlang. Kenyataan ini turut disokong oleh Chek Mat (1996), di mana beliau menyatakan bahawa kejayaan dan keccemerlangan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada personaliti dan kewibawaan pengurus atau pemimpin dan seterusnya pekerja-pekerja sokongan yang dipimpinnya.

Oleh itu, dengan adanya budaya maka ia akan membolehkan pekerja-pekerja peringkat sokongan dalam sesebuah organisasi lebih mudah digerakkan melalui teknik perhubungan yang mengikut saluran nilai dan budaya organisasi. Di samping itu, budaya organisasi yang berkesan turut berupaya membawa makna dan pengertian kepada semua tindakan dan daya usaha individu dalam organisasi yang sehalu dengan nilai-nilai utama masyarakat.

Dalam usaha untuk merealisasikan matlamat organisasi, perlunya golongan pekerja peringkat sokongan dianggap sebagai rakan kongsi dalam organisasi dan mereka ini perlu diterap dan diberi penekanan tentang budaya kerja berpasukan. Dengan penerapan nilai budaya yang positif maka ia akan mewujudkan golongan pekerja yang mempunyai nilai budaya dan prestasi kerja yang tinggi yang seterusnya akan mewujudkan sebuah organisasi yang cemerlang dan berketrampilan.

1.2 KENYATAAN MASALAH

Malaysia pada masa sekarang sedang dalam usaha menuju ke arah sebuah negara perindustrian, untuk mencapai taraf negara perindustrian organisasi-organisasi pendidikan memainkan peranan yang besar. Langkah kerajaan untuk mengkorporatkan Institusi Pengajian Tinggi (IPT), menampakkan usaha kerajaan yang serius dalam menyediakan satu bekalan sumber manusia yang berkemahiran tinggi yang mencukupi pada masa akan datang.

Dengan pengkorporatan Institusi Pengajian Tinggi (IPT), persaingan dunia pendidikan akan menjadi semakin global. Dalam persaingan bebas ini, Institusi Pengajian Tinggi (IPT) dijangka terus memainkan peranan yang lebih berpengaruh dan rancak. Dalam usaha untuk menghadapi keadaan ini maka pekerja-pekerja khususnya pekerja peringkat sokongan perlu dicorakkan dan dibentuk sifat budaya masing-masing.

Sebagai sebuah organisasi yang berorientasi perkhidmatan seringkali terdapat pelbagai aduan dan rungutan dilemparkan oleh masyarakat terhadap kurang berkesannya tugas yang dijalankan oleh para pentadbir (Manmood dan Sabitha, 1985). Dalam situasi ini, permasalahan begini sering ditujukan kepada golongan pekerja peringkat sokongan.

Dalam hal ini, perlunya pekerja peringkat sokongan yang mempunyai kemahiran dan ciri personaliti yang tinggi bagi menangani dan seterusnya bertanggungjawab secara langsung dalam meningkatkan kualiti, kecekapan dan juga prestasi kerjanya. Di samping itu, dengan budaya organisasi yang tinggi di kalangan pekerja turut membentuk kecemerlangan seseorang pekerja. Budaya organisasi juga boleh membawa kesan terhadap keseluruhan aspek kehidupan pekerja dalam organisasi.

Organisasi memerlukan pekerja yang berwibawa dan berpersonaliti kerana kuat lemahnya sesebuah organisasi terletak pada kuat lemahnya semangat dan kegigihan usaha setiap anggota tidak kira apa peringkat atau jawatan pekerja tersebut. Hakikatnya, kekuatan dan keupayaan sesebuah organisasi menuju kejayaan cuma dapat didirikan di atas himpunan kekuatan jiwa raga ahlinya sebagai individu dan sebagai kumpulan dan pasukan (Mohd Ali Hj Hashim, 1996).

Menyedari permasalahan ini, penyelidik merasakan perlunya dijalankan satu kajian berhubung permasalahan di atas. Kajian ini cuba menjawab persoalan sejauh mana ciri-ciri personaliti yang terdapat pada pekerja peringkat sokongan dalam sesebuah organisasi mempunyai perkaitan dengan tahap budaya organisasi tersebut. Pekerja yang berwibawa, khasnya mereka yang memberi sumbangan kepada universiti dan budaya cemerlangnya akan menjadi kunci kepada kejayaan masa depan Universiti Malaysia Sarawak (Laporan Universiti Malaysia Sarawak, 1996). Pemilihan di kalangan pekerja peringkat sokongan sebagai responden kajian dilakukan kerana pada pendapat penyelidik mereka merupakan golongan yang menjadi tulang belakang terhadap pembangunan dan pencapaian Universiti Malaysia Sarawak pada masa akan datang.

Penyelidikan yang dijalankan oleh penyelidik adalah mengenai perkaitan antara ciri-ciri personaliti dengan budaya universiti di kalangan pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak. Penyelidikan ini dijalankan secara kajian kes di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Hasil daripada kajian ini merupakan satu interpretasi daripada pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak terhadap budaya universiti di UNIMAS. Ianya menunjukkan apakah perkaitan antara ciri-ciri personaliti dengan budaya universiti di kalangan pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak khasnya.

1.3 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini terbahagi kepada dua bahagian, iaitu objektif umum dan objektif khusus.

1.3.1 Objektif Umum

Untuk menentukan perkaitan antara ciri-ciri personaliti dengan budaya universiti di kalangan pekerja peringkat sokongan di Institusi Pengajian Tinggi iaitu Universiti Malaysia Sarawak

1.3.2 Objektif Khusus

Terdapat 5 objektif khusus dalam kajian ini iaitu

- I Mengenalpasti perkaitan antara ciri ekstrovert dengan budaya universiti pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak
- II Mengenalpasti perkaitan antara ciri ketahanan dengan budaya universiti pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak
- III Mengenalpasti perkaitan antara ciri mengawal dengan budaya universiti pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak
- IV. Mengenalpasti perkaitan antara ciri menolong dengan budaya universiti pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak
- V Mengenalpasti perkaitan antara ciri pencapaian dengan budaya universiti pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak

1.4 HIPOTESIS KAJIAN

Dalam kajian ini terdapat 5 hipotesis nul, iaitu

- I. Tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara ciri ekstrovert dengan budaya universiti pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak.
- II. Tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara ciri ketahanan dengan budaya universiti pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak
- III Tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara ciri mengawal dengan budaya universiti pekerja peringkat sokongan Universiti Malaysia Sarawak
- IV Tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara ciri menolong dengan budaya universiti pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak
- V Tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara ciri pencapaian dengan budaya universiti pekerja peringkat sokongan di Universiti Malaysia Sarawak

1.5 DEFINISI ISTILAH

Setiap istilah dalam kajian ini diperjelaskan dalam definisi konseptual dan definisi operasional.

1.5.1 Ciri Personaliti

Konseptual : Menurut Beach (1980), personaliti merupakan jumlah gabungan kriteria fizikal, mental, emosi dan sosial seseorang. Manakala Phares (1989) menyatakan bahawa personaliti merupakan corak sifat-sifat atau ciri-ciri pertimbangan, perasaan dan tingkah laku yang membezakan seseorang dengan orang lain yang tidak berganjak berdasarkan masa dan situasi.

Operasional: Merujuk kepada ciri-ciri personaliti yang dipilih dalam kajian ini iaitu ciri personaliti ekstrovert, ketahanan, mengawal, menolong dan pencapaian yang dipetik daripada Ujian Personaliti Sidek yang diperkenalkan oleh Sidek Mohd Noah (1991).

1.5.2 Tahap Budaya Universiti

Konseptual : Satu peradaban, cara berfikir atau kemajuan sesebuah institusi pengajian tinggi yang merangkumi segala hasil dan ciri-ciri organisasi dalam bentuk undang-undang, adat resam dan lain-lain hal seperti kebiasaan yang diamal oleh manusia dalam sifatnya sebagai anggota sesuatu masyarakat. (Ensiklopedia Malaysiana Jilid 3, 1995)

Operasional: Merujuk kepada aras atau tahap budaya universiti seseorang pekerja dalam sesebuah organisasi yang diukur dengan menggunakan instrumen kajian terdiri daripada 15 soalan yang berkaitan dengan tahap budaya universiti yang direka bentuk oleh Bateman dan Snell (1990) dan diubah untuk kesesuaian penyelidikan.

1.5.3 Ciri Personaliti Ekstrovert

Konseptual : Merujuk kepada ciri individu yang meminati dunia luar dan bersifat lebih sosial, peramah, suka meletakkan diri dalam masyarakat sekeliling, suka berinteraksi dan mengelakkan diri daripada bersendirian (Mischel, 1993; Phares, 1991; Ryckman, 1993; Liebert & Spiegler, 1990).

Operasional: Merujuk kepada skor yang diperolehi oleh responden melalui instrumen kajian berdasarkan Ujian Personaliti Sidek yang diperkenalkan oleh Sidek Mohd Noah (1991) yang menggambarkan seseorang yang bersosial dan ramah, suka berinteraksi dan dikelilingi orang ramai dan merasa tidak selesa duduk bersendirian.